

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Seiring perkembangan jaman yang menuntut semakin berkembangnya pula dunia usaha sehingga banyak menimbulkan persaingan antar perusahaan. Dalam hal ini peran sumberdaya manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai jika sumberdaya manusia memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal karyawan memerlukan bantuan dari rekan kerja dengan kata lain adanya kerjasama antar karyawan sangat diperlukan.

Dengan adanya kerjasama antar karyawan maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan mencapai titik kepuasan dalam bekerja maka komitmen dengan perusahaan akan terbentuk dan niat untuk tinggal karyawan di perusahaan akan tinggi. Sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai jika karyawan memberikan kontribusi dalam bekerja yang baik dan niat untuk tinggal di perusahaan tinggi.

Konsep intention to stay mengacu pada tingkat kemungkinan seorang karyawan yang berencana untuk tetap dengan organisasi (Gary, 2012). Niat karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu (Ibrahim dan Mubarak, 2016). Niat untuk meninggalkan atau tinggal dipengaruhi oleh kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Terdapat akumulasi

penelitian yang menunjukkan bahwa ketika pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk organisasi, maka mereka memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Arthur,2001; Mitchell et al,2001; Mobley,1997; Mobley et al, 1979 dalam Ibrahim dan Mubarak, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi niat untuk tinggal adalah kepuasan kerja. Dalam mencapai tujuan perusahaan kerjasama antar individu dan dukungan rekan kerja sangat diperlukan untuk menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dilihat dan dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan, sehingga kepuasan ini sangat berkaitan erat dengan sikap dari karyawan atas pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan serta rekan kerja (Zanaria,2007). Menurut Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor yang ada pada diri pegawai seperti kecerdasan (IQ), faktor pekerjaan.

Faktor kedua dari niat untuk tinggal yang telah disebutkan diatas adalah komitmen organisasi. Luthan (2006) mendefinisikan, “komitmen organisasi paling sering didefinisikan, sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Penelitian Koh dan Boo (2004) menyatakan hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi komitmen organisasional sehingga niat untuk tinggal dalam perusahaan semakin tinggi pula.

PT. Lukindari Permata merupakan mitra kerja dari PT. Unilever Indonesia Tbk. Dalam pendistribusian ice cream Walls kepada konsumen untuk wilayah Jawa Timur (Area Surabaya dan Area Central). Untuk wilayahnya diantaranya adalah Kabupaten Sidoarjo, Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Batu dan Kabupaten Ngawi. Wilayah kabupaten Sidoarjo dibawah perlindungan Concessionaire PT. Lukindari Permata Sidoarjo. Sedangkan untuk wilayah kota Malang, kota Batu dibawah perlindungan PT. Lukindari Permata Malang. Sedangkan untuk area kabupaten Malang (bagian selatan) dibawah perlindungan PT. Lukindari Permata Kepanjen.

Sesuai dengan salah satu faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja menurut mangkunegara (2000) yaitu interaksi sosial dan hubungan kerja. Pada PT. Lukindari Permata, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa kurang maksimal, hal ini dikarenakan kurangnya interaksi antar rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada manajer perusahaan serta beberapa karyawan setiap bidang pada 24 November 2017, beberapa karyawan mempunyai karakteristik individualis sehingga interaksi yang terjalin kurang akan menghambat dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan. Kurangnya interaksi antar rekan kerja juga berdampak pada kerjasama tim sehingga tingkat kepuasan dalam bekerja akan menurun.

Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi suatu organisasi (Zhang, H., Zhaou, H.F. dan Chen, H.; 2010). Kurang adanya kerjasama dan dukungan rekan kerja akan menghambat dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan. Menurunnya kepuasan karyawan dalam

bekerja berdampak pada semakin menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan. Sehingga dengan adanya penurunan komitmen karyawan pada perusahaan maka semakin sulit tercapainya tujuan dari perusahaan. Apabila berkurangnya komitmen karyawan dalam perusahaan membuat niat karyawan untuk tinggal diperusahaan rendah.

Mosadeghrad, et al., (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki hubungan terhadap turnover, sehingga sangat penting untuk menguatkan keduanya dan menerapkannya pada kebijakan bagian sumber daya manusia pada institusi kerja.

Menurut Arifin (2010) dalam penelitiannya mengatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepercayaan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

Seperti pada fenomena diatas dengan berbagai situasi karyawan perusahaan PT. Lukindari Permata memiliki 43 karyawan sejak berdirinya perusahaan pada tahun 2012 yang memilih untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berikut data yang di peroleh dari perusahaan PT. Lukindari Permata mengenai data keluar masuk pegawai :

**Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Lukindari Permata  
Tahun (2015-2017)**

Data Keluar-Masuk Karyawan PT. Lukindari Permata				
Keterangan				
Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase keluar masuk karyawan
2015	43	6 orang	3 orang	6%
2016	46	9 orang	4 orang	10%
2017	51	3 orang	1 orang	4%

Sumber : PT. Lukindari Permata Kepanjen

Berdasarkan tabel 1.1 data yang diperoleh dari perusahaan PT. Lukindari Permata selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2015=6%, 2016=10% dan 2017=4%. Berbanding terbalik dengan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang tidak dapat bekerjasama (individualis) memilih untuk *resign* dengan berbagai alasan tersendiri dan beberapa karyawan yang merasa dirugikan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan. Sehingga karyawan yang merasa dirugikan memilih untuk tetap bertahan dengan kondisi perusahaan pada saat itu.

Niat untuk tinggal karyawan juga dipengaruhi berdasarkan karakteristik personal setiap karyawan. Karyawan merasa nyaman terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa nyaman terhadap perusahaan maka perasaan memiliki perusahaan yang sangat tinggi membuat karyawan bertahan di perusahaan PT. Lukindari Permata dan tidak mengedepankan hal-hal yang bersifat mengganggu pekerjaannya. Dengan mempunyai perasaan memiliki perusahaan yang tinggi maka karyawan satu dengan yang lainnya dapat saling berinteraksi sehingga niat untuk tinggal karyawan di perusahaan PT. Lukindari Permata meningkat.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas serta di dukung oleh data-data yang berasal dari perusahaan PT. Lukindari Permata, dengan berbagai variabel yang berkaitan dengan niat untuk tinggal karyawan peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Tinggal pada PT. Lukindari Permata”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan PT. Lukindari Permata berjumlah 53 karyawan serta peneliti berfokus pada :

1. Teori Kepuasan Kerja : Mangkunegara (2000)
2. Teori Komitmen Organisasional : Robbins (2012)

3. Teori Niat Untuk Tinggal (*Intention To Stay*) : Pablo et al, (2012) dan Weiss et, al (1967)

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk tinggal karyawan di PT. Lukindari Permata.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu mengkonfirmasi teori yang sudah ada mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk tinggal dengan karakteristik personal sebagai moderating

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis sebagai sarana pengetahuan mengenai keterkaitan antar variabel yang terdapat pada permasalahan diatas.
- b. Bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi niat untuk tinggal karyawan di suatu perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai sarana informasi untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.